

А. О. Ласкавий, канд. екон. наук., доц.
кафедри управління персоналом,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ СУСПІЛЬСТВА І УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

АНОТАЦІЯ. В статті розглядаються актуальні проблеми удосконалення системи управління людськими ресурсами як одного із глобальних чинників досягнення стратегічних цілей суспільства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Індекс людського розвитку, продуктивність, демографічне, соціальне, духовне управління людськими ресурсами, материнський капітал.

Узагальнюючою стратегічною метою будь-якого суспільства є постійне підвищення індексу людського розвитку (ІЛР), складовими якого є: рівень життя тривалість життя рівень освіченості, рівень екологічного довкілля.

Аби забезпечити постійне підвищення індексу людського розвитку виокремлюють базові стратегічні цілі держави, кількісні і якісні параметри яких повинні постійно зростати за певні проміжки часу. До таких постійно зростаючих базових цілей суспільства в першу чергу слід віднести економічні, соціальні, демографічні, екологічні.

Так от досягнення узагальнюючої стратегічної цілі суспільства як і його базових цілей може бути здійснене тільки завдяки ефективній, оптимальній системі управління людськими ресурсами, оскільки як це сьогодні визначається в усьому світі вона є визначальною в їх досягненні.

Нагадаємо, що управління — це процес цілеспрямованого впливу на певну систему з метою її переведення в інший стан. Необхідно констатувати, що за весь час, протягом якого в Україні відбуваються економічні реформи, система управління людськими

ресурсами різко погіршилася і зараз знаходиться на вкрай низькому рівні, про що свідчить той факт, що сьогодні українське суспільство не тільки не досягає більш високих цілей, як це роблять інші країни, а навіть постійно віддаляється від тих, які були ним досягнуті ще до реформування економіки — 15 років тому назад.

Дійсно перед початком реформування системи управління людськими ресурсами України за ІЛР входила в першу десятку серед всіх країн світу. А через 10 років, тобто в 2001 році за цим показником Україна опустилася на 74-е місце серед 173 країн світу, а нині вона займає 104-е місце серед 200 країн світу. Така динаміка падіння ІЛР зумовлена перш за все тією обставиною, що реформування системи управління людськими ресурсами в економічній сфері мало негативний характер, оскільки ця система повністю ігнорує стратегічну, економічну ціль суспільства — залучення інтенсивних чинників економічного зростання, узагальнюючою категорією якої є продуктивність. І тому не випадково, що якщо перед початком реформування системи управління Україна відставала за показником продуктивності від високо розвинутих країн у 2—3 рази, то на теперішній час у 8—10 разів. Так, наприклад, обсяг ВВП, що припадає на душу населення в Україні складає всього 13 % від рівня цього показника в ЄС. Причому за роки реформування системи і управління людськими ресурсами енергомісткість одиниці ВВП зросла більш як на 40 %, а електромісткість — більш як на 60 %. Енергетична складова вітчизняної продукції в 4,12 разу вища ніж у США і 8,33 разу ніж у Франції. Це свідчить більш про те, що структура української економіки є одною із найзатратніших в світі. І це при тому, що 85 % газу і 75 % нафти Україна експортує за шалені гроші.

Практично розвалено машинобудування, авіаційна, електронна промисловість, сільське господарство, знищений внутрішній ринок споживчих товарів і послуг. І в той же час у 2006 році зовнішній борг України досягнув історичного максимуму і складає 9,8 мільярда доларів, або 10 % ВВП.

Як зазначають спеціалісти, якщо рівень зовнішнього боргу перевищує 30 % від обсягу ВВП, то це загрожує економічною кризою. То чи далеко знаходиться українська економіка від колапсу?

Існуюча система управління людськими ресурсами абсолютно не переймається їх соціальними проблемами, не ставить перед собою високих соціальних цілей, а тим більше не прагне досягти їх. І зовсім не випадково, що ось вже протягом 15 років відбувається страшенне озлиднення української нації, рівень якого за різними оцінками сягає від 60 до 80 %. Погодинна заробітна плата в

Україні становить 0,65 євро, в той час, як у країнах ЄС цей показник коливається в межах 14—22 євро. Тяжке становище з забезпеченням населення житлом, особливо молодих сімей. Так для порівняння наведемо такі приклади — у Німеччині сім'я може отримати квартиру через 2,5 роки, в Польщі — через 7 років, а в Україні — через 27 років. Тільки 7 % населення в Україні мають можливість взяти кредит на придбання житла. Звичайно, що матеріальна і соціальна бідність населення України, особливо її молодого репродуктивного населення, вкрай загострили в нашій державі демографічну проблему. Етнічна, тобто українська нація вимирає геноцидними темпами — по 1000 осіб щоденно. Нагадаємо, що із 52,2 млн осіб за 15 років управління людськими ресурсами ринковими методами українців залишилося 46,5 млн осіб. То чому ж вимирають українці? Та тому, що природний соціальний закон наголошує: чисельність будь-якої нації знаходиться в прямій залежності від розмірів її життєвого простору і обсягів демовідтворювального продукту. Іншими словами, як наголошував Т. Мальтус: «кількість народонаселення неминуче обмежується засобами існування» (*Т. Мальту. Опыт о законе народонаселения*, стр. 22 Антология экономической книжки, — М.: Эконов-Ключ, 1993).

І дійсно, як тільки різко впав рівень життя населення, то кількість народжених на рік скоротилася з 1,2 млн малюків до 400 тис. малюків. У той же час багаті сім'ї, як правило є багатодітними сім'ями. За розрахунками демографів, якщо в найближчі роки демографічна ситуація в Україні не зміниться на краще, то в 2050 році українці стануть у своїй етнічній державі національною меншиною. При реформуванні системи управління людськими ресурсами потрібно виходити із тієї незаперечної доведеної світовою практикою істини, що населення країни, її народ є головним її багатством.

Отже вся система управління людськими ресурсами повинна бути спрямована на їх кількісне і якісне зростання. І оскільки будь-яка проблема суспільства — економічна, соціальна, демографічна і т. ін. може вирішуватись тільки за рахунок зростання продуктивності, то управління людськими ресурсами повинно бути спрямоване на розробку зростаючих цілей в області підвищення продуктивності і їх неодмінного досягнення. Щоб персонал підприємств і фірм був зацікавлений у постійному нарощуванні темпів продуктивності необхідно зробити його власником, співвласником фірм, підприємств на яких він працює. Адже як писав А Сміт: «Хто нічого не має, той хоче багато їсти і нічого не хоче робити».

І не випадково, що у високо розвинутих країнах кількість власників складає від 60—70 % від загальної чисельності населення, а

в Україні — тільки 10 %. Причому в багатьох випадках багатство фірм і підприємств у зарубіжних країнах розподіляється на принципах соціальної справедливості. Наприклад, одна із найкрупніших корпорацій США «Дженерал Моторс» нараховує близько 1 млн акціонерів і ніхто із них не має акцій більш як на 1 %. (Дробозина Л. Финансы. — М.: Юнити, 2000). Як відомо народ України є багатонаціональним. В той же час її багатство нині розподіляється через систему приватизації на основі мононаціоналізму, тобто на основі соціально-економічного расизму і тоталітаризму, коли ігнорується національний склад країни, їх чисельність. У результаті чого, одна нація, або декілька націй привласнюють все багатство країни, а інші стають безвласними націями і опиняються за межею бідності і вимирають. Ось чому треба забезпечити соціально-економічне рівноправ'я націй і високий рівень мотивації до праці. З цією метою необхідно здійснювати приватизацію національного багатства країни, її життєвого простору на засадах паннаціоналізму, який передбачає їх розподіл між всіма націями пропорційно їх чисельності, що означає ліквідацію соціально-економічного расизму в країні. Але, щоб продуктивність зростала високими темпами потрібно не тільки нації і працівників зробити співхазяїнами засобів виробництва, продуктивністю необхідно управляти. Адже на сьогоднішній день система управління продуктивністю в Україні, як на мікро-, мезо-, і макрорівні відсутня. Досить сказати, що продуктивність не введена до основних соціально-економічних показників «Статистичного щорічника України». І це при тому, — наголошуємо ще раз, — що світовою теорією і практикою доведено: тільки на основі зростання продуктивності оптимально вирішуються практично всі соціальні, економічні, демографічні і екологічні проблеми будь-якої країни, будь-якого суспільства. Відсутність управління продуктивністю свідчить про те, що українська економіка не має системи поточного й стратегічного управління соціально-економічним зростанням на відміну від багатьох країн, у тому числі і Швеції. В цій країні продуктивність знаходиться під постійним контролем уряду, і не в останню чергу саме з цієї причини зростає щорічно, як мінімум на 6 %. Саме завдяки високим темпам зростання продуктивності Швеція ось уже протягом останніх 50 років посідає за рівнем життя 1—5 місця серед усіх країн світу.

Цілком зрозуміло, макрорівнева система управління людськими ресурсами повинна базуватись також на засадах паннаціоналізму. Це означає, що в органах законодавчої, виконавчої, економічної, фінансової, інформаційної й інших видів влади повинні

бути представлені всі нації в кількісному відношенні пропорційно їх чисельності. На сьогоднішній день нагальною проблемою є проблема комплексного взаємозв'язаного управління людськими ресурсами, яке б включало в себе розробку зростаючих економічних, соціальних, духовних, демографічних, екологічних цілей і їх досягнення. Це комплексне управління в області економіки повинно виділити такі пріоритети, як постійне зростання продуктивності і оптимізацію її структури. Соціальна система управління людськими ресурсами повинна своїм пріоритетом визначити добробут населення, особливо молоді й дітей, їх духовні стандарти, соціальні стандарти життя молодих сімей.

В області демографії система управління людськими ресурсами повинна бути спрямована на призупинення вимирання нації з поступовим переходом до її розширеного відтворення. В цьому зв'язку доцільно зауважити, що інвестиції необхідно вкладати не взагалі в людський капітал, а в першу чергу в материнський капітал, аби забезпечити необхідний рівень народжуваності. Сьогодні взагалі материнський капітал не інвестується.

І наостанок — потрібна дійова система управління збереженням і примноженням багатств природи, яка є імунною, захисною системою здоров'я людей і всіх живих істот від усіляких хвороб.

Література

1. *Дробозина Л.* Финанси. — М.: Юнити. — С. 2.
2. *Мальтус Т.* Опыт о законе народонаселения. — С. 22. Антология экономической классики. — М.: Эконов-Ключ, 1993.

Стаття надійшла до редакції 12.04.2007

УДК 331

С. Н. Лебедева, канд екон. наук, доц.,
Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Разработка наиболее приемлемых методологических подходов в условиях плюрализма различных экономических теорий требует скрупулезной оценки исходного состояния исследуемой сфе-